

## 【報告Ⅱ】 市バス営業所の職場環境に関する弁護士調査中間報告および今後の対応について

## 1. 調査の経緯

令和4年3月の都市交通委員会における指摘を受け、交通局市バス営業所（以下「営業所」という。）における風通しのよい職場風土や職場環境の実現に向けて、営業所におけるハラスメント等の不適切行為の実態、および現状の課題や原因等を調査するため、第三者の弁護士による調査を実施した。

このたび、調査結果の中間報告が提出されたため、その概要および今後の対応について報告する。

## 2. 調査の概要

## (1) 調査弁護士

ひょうご法律事務所 森川拓弁護士、H&S法律事務所 鈴木亮弁護士

※「神戸市職員の職員団体等の活動における職務専念義務違反に関する調査委員会」の委員

## (2) 調査期間

令和4年4月1日～（現在も調査は継続中）

① 営業所におけるハラスメント行為の実態把握（令和4年4月1日～）

② 調査範囲をハラスメントに限らず職場における不適切な行為に拡大（令和4年6月9日～）

※本報告は3営業所のうち1営業所におけるハラスメント、不適切行為等に関する中間報告

## (3) 調査内容および結果（中間報告）

別紙「市バス営業所第三者調査 中間報告書の概要」のとおり

報告日：令和4年10月6日（木）

## 3. 調査結果に対する問題認識

## (1) 組合主導の営業所管理運営の現状

- ・従来から営業所の管理運営を営業所管理職や本庁部門が適切に主導できず、同一営業所の在籍年数の長い組合役員に依存する構造となっていた。
- ・特に今回報告対象の営業所においては、本来職制が行うべき役割の多くを組合役員が担ってきており、組合主導によるダイヤ編成や担当職務割、人事異動に対する意見、その他職制上の地位に関わらない管理的活動が行われていた。

## (2) 上記に至った背景

- ・営業所長のポストは、バス事業運営経験のない一般行政職員が3年間単位で配属されてきたことから、経験や専門知識の不足により営業所運営を主導することが困難であった。
- ・総人件費の抑制と、個々の運転士としては時間外勤務による実収入増が見込めたことから、結果として、常に欠員を抱えた営業所運営となっていた。
- ・全ての運行ダイヤを確保するためには、臨時的な対応も含めた時間外勤務を運転士に引き受けさせなければならず、その役割を組合役員が担う構造となっていた。このことから運転士の時間外勤務の差配を組合側が行うこととなり、実質的な権限が強まることにつながった。

- ・運転士中心の営業所運営が行われてきた結果、運転士を管理する業務を担う運行管理者の立場が相対的に低くなり、運転士から運行管理者への転任希望がほぼ無い状況となっている。
- ・運転士の人事異動が基本的に実施されてこなかったため、各営業所において多くの長期在籍職員が存在することとなり、各営業所それぞれの慣行が常態化した結果、職制側による統一かつ適切な管理運営の妨げとなっている。

#### 4. 調査結果を踏まえた今後の対応

##### (1) 認定された事実等への初動対応

- ・「職員らが安心して仕事ができる職場環境を確保」するため、人事異動を速やかに実施する（令和4年11月実施予定）。
- ・今回の調査で認定されたハラスメント行為・不適切行為及び当局の対応上の問題について、速やかに事実関係を調査し、関係職員の処分等を行う。

##### (2) 営業所管理体制の体制強化

- ・現場経験のある営業所長の配置（一部営業所には配置済）。
- ・運行管理者の資質向上、人材育成に重点を置いた取り組みを進める。
- ・本庁自動車部の一部を営業所へ移転するとともに、3営業所を統括する部門の設置を検討するなど、営業所の指揮監督を強化する。

##### (3) 風通しのよい組織風土の実現に向けて取り組み

- ・職員目安箱の設置（令和4年5月1日設置済）。
- ・ハラスメントの相談窓口の連絡先を記載したカードの配付（令和4年5月配布済）。
- ・長期在籍者を中心に計画的な人事異動を実施（原則として10年間以上の在籍は行わないことを基本とし、計画的に人事異動を進める）。

##### (4) 労務管理の適正化

- ・運転士による「非乗務」勤務は原則行わないこととし、会議出席や事務作業などの運転以外の業務については、その必要性を所属長において精査し、特定職員に集中することのないよう、細分化して割り当てるように見直す。
- ・職員の出退勤管理や時間外勤務管理、終業時刻から翌始業時刻までに一定の休息時間を確保する「勤務間インターバル」の管理を徹底する。

##### (5) 第三者委員会の設置

- ・このたびの調査結果に示された内容の重要性およびその社会的影響の大きさに鑑み、条例に基づく附属機関として、より独立性の高い第三者委員会を立ち上げ、今後提出される第三者の弁護士による調査の最終報告の結果も踏まえ、求められる職場環境や組織風土、取り組むべき方向性について提案を求める。
- ・さらなる調査が必要であれば、第三者委員会において調査を継続する。

#### 5. その他

- ・最終報告書では、残された2営業所におけるハラスメントや不適切行為の有無、原因と考えられる職場環境及び組織風土の実態に関する調査結果、再発防止策に関する意見が報告される予定。

(別紙)

## 市バス営業所第三者調査 中間報告書の概要

### 1. 調査概要

#### (1) 調査の具体的な内容

- ① 市バス営業所におけるハラスメント行為の実態把握
- ② ①のほか、市バス営業所における不適切な行為の実態把握
- ③ 上記①②の原因と考えられる職場環境及び組織風土の実態調査
- ④ 再発防止等に関する提言

※調査は現在も継続中であるが、主に X 営業所に関する実態について中間報告するもの

#### (2) 調査の方法

- ① 情報提供の呼びかけ（専用メールアドレスの設置）
- ② ハラスメント及びその他不適切行為に関するアンケート調査（市バス営業所全職員を対象）
- ③ 上記①②の内容を踏まえた調査弁護士によるヒアリング調査（計 35 名）
- ④ 書面調査（交通局およびヒアリング対象者を含む情報提供者から提出された書類・データ等）

### 2. 事実認定

#### (1) X 営業所における職員 A の実質的権限ないし影響力

X 営業所の実態として、その運営全般に対する職員 A の実質的権限ないし影響力が極めて大きく、このような実態が、後述するハラスメントの実態を生む要因になったと考えられる。

#### (2) 超過勤務、職務内容、出退勤、勤務態様の実態等

##### ①職員 A の職務内容、出退勤、勤務実態等

- ・ 運転士であったにもかかわらず、令和 2 年度にバスの運転に従事したのは 26 日であり、それ以外の勤務日は「非乗務」とされていた。また、出退勤の記録のない日が多く、勤務内容が明らかとはいえない状況にあった。
- ・ 事務職員となったのちも、フレックスタイム制にかかる申請手続きをとることなく、出退勤時間を変更していた。

##### ②職員 B の職務内容、出退勤、勤務実態等

- ・ 運転士でありながら、「非乗務」とされている日が他の運転士と比べて圧倒的に多い状況にあった。また、出退勤時刻の記録が残されていない日が多かった。
- ・ 「非乗務」に従事している日や、出退勤の記録が残されていない日が多く、勤務内容が明らかとはいえない状況であった。

### 3. 調査に関する特記事項

- ・ 職員 A において、アンケート用紙の配布を停止するよう他の事務職員らに指示していた。
- ・ 職員 A 及び職員 B に対し、ヒアリング調査へ出席するよう指示したが、欠席し応じないことがあった。

#### 4. 本調査においてハラスメントとして認定された行為（11件）

##### （1）職員Aによるパワーハラスメント（8件）

- ある職員が内部告発（チンコロ）をしたという虚偽の風説を断続的に流布し、他のX営業所の職員に対して、当該職員と話さないように求めている。
- ある職員が支部から資格停止処分を受けたことを理由として、乗務組立表（以下「ロータリー」）から外した。
- 新たに配属された職員を、組合加入しないという理由で、ロータリーから外した。
- ダイヤ改正にあたり、ロータリーから外した運転士2名（支部組合員資格停止、非組合員）に非組合員用のダイヤのみを担当させた。
- 職員Bと共同して、ある職員に対し、強圧的な態度をもって特定職員と話をしないよう求めた。
- ある職員に関して、職務に非協力的であるかのような印象を与え、内部告発（チンコロ）に関与しているかのような侮辱的表現を用いた書面を組合掲示板に掲示した。
- ある職員に関して、職務態度が殊更に悪いかのような社会的評価を低下させる名誉棄損ないし侮辱にあたる表現を用いた文書を職場内掲示板に掲示した。
- ある職員に関して、組合執行部の批判をしている、内部告発（チンコロ）に関わっているという虚偽の風説を流布し、職員に対して、当該職員と話さないように求めている。

##### （2）職員Bによるパワーハラスメント（3件）

- ある職員に対して、他の職員らに内部告発（チンコロ）していると思われること、自分も同様に思っていることを、威圧的な口調で侮辱的な表現で発言した。
- ある職員に対し、恫喝的な態度をもって、特定職員との関係を断つよう求めた。
- ある職員の職務内容について、移動用車両への同乗禁止等を含む不当な変更提案を営業所長に対して行った。

#### 5. ハラスメント以外の不適切行為として認定された行為（11件）

##### （1）出退勤に関する不適切行為（3件）

- 出退勤時刻をカードリーダーに認証させることを頻繁に怠っていた。（2件）
- 手続きを取ることなく、所定の勤務時間帯の終業時刻よりも前に退勤していた。

##### （2）職務専念義務違反（3件）

- 「予備室」に滞在し、内部告発（チンコロ）や職務とは無関係な話を長時間していた。（3件）

##### （3）侮辱・暴言等（5件）

- 職場内での公然とした侮辱・差別的発言（「チンコロの〇〇」「健忘症」などの発言）
  - 職場内での暴言、大声での恫喝 など
- ※X営業所では、脅迫的な言葉が使われたり、大声で罵りドアを蹴るなどといった恫喝的な言動がとられるなど、粗暴な言動がとられることが少なからずあったようである。

#### 6. 当局の対応上の問題点

##### （1）ハラスメントに対する対応について

###### ① 組織全体としてのハラスメントに対する意識状況

- ・ 交通局において、本調査開始時点においても、ハラスメントの疑いのある事案として具体的に把握していたのは、特定の案件の、さらにその一部のみであった。

- ・ 組織全体として、ハラスメント等から職員を守り、安心して働くことのできる職場環境を構築するという意識が十分に浸透していなかったのではないかと疑わざるを得ない。

② 職員Cに対するパワーハラスメントに関する対応上の問題点

- ・ 職員Cの申し出に関し、本庁部門はハラスメントの疑いがあることを認識した上で対応すべき事案であったが、職員Cの了承を得ることなく、営業所管理職に対し職員Bから事情を確認するよう依頼しているほか、営業所管理職においても、漫然と職員Cからの申出内容や、動画撮影されていた事実を職員Bに伝えていた。
- ・ 交通局本庁で行われた会議において、被害を受けた職員の状況が議題になったが、実質的に苦情の一方当事者というべき職員Aが会議メンバーとして同席しており、ハラスメント問題への対応という観点からも、情報管理という観点からも不適切であった。

③ 職員Dに対するパワーハラスメントに関する対応上の問題点

- ・ 職員Aにおいて、職員Dが支部の組合員資格の一時停止を受けたことを理由としてロータリーから外したことについて、営業所管理職は、その判断を認めないよう指示し、ロータリーから外さない措置を講じるべきであったが、事実上容認した。
- ・ 本庁部門は、職員Dについて、非組合員扱いとなったことを理由としてロータリーから外されたことを知っていたのであるから、これを是正するよう営業所管理職に対して指示すべきだった。

(2) 労務管理上の問題点

① 「非乗務」の管理上の問題点

- ・ 職員A及び職員Bについて、「非乗務」とされる職務に従事することが多かったが、その内容について、営業所管理職や交通局本庁では詳細を把握しておらず、慣行的なものとして消極的に容認していた。

② 担当職務の割り当てがない職員の存在を容認していたことの問題点

- ・ 職員Aのように担当職務の割り当てがなく、日々の職務内容についても個別の指示を受けない職員がいるということ自体、組織の運営上明らかに問題である。
- ・ 上記のことは職員Aの実質的な権限を強化することにもつながっており、パワーハラスメントを生じさせた要因の一つとなったと考えられる。

③ 出退勤の管理における問題点

- ・ 職員A及び職員Bについては、出退勤時刻をカードリーダーに認証させていないことが常態化していたが、個別に注意するなどの是正措置を講じなかった。
- ・ 職員Aは、令和3年度において、所定の退勤時刻よりも前に退勤することが頻繁にあったが、勤怠管理の一貫として、フレックス制度の申請その他必要な手続をとるよう指示ないし指導すべきであったところ、これをしていなかった。

④ 労働時間の管理における問題点

- ・ X営業所では長時間に亘る超過勤務が常態化しており、年間960時間を超える超過勤務をしている職員が一定数いた。
- ・ 長時間勤務を前提とする担当職務の割り振りは、所定労働時間内に勤務を終わらせるという原則を軽視しており、職員の心身の健康確保の観点に照らしても、適切さを欠いた運用であったといわざるを得ない。

- ・ 事務職員について、2日連続での宿泊勤務や、隔日勤務に引き続いて同日夕刻まで超過勤務をさせているケースが散見されたが、勤務間インターバルを十分にとらせずに長時間に亘る労働をさせていることにほかならず、職員らの十分な生活時間や睡眠時間の確保を軽視した運用といわざるを得ない。

## 7. 中間報告にあたっての交通局への要望

- (1) 認定したパワーハラスメント、不適切行為に関しては、早急に改善されるべきであることはいうまでもなく、最終報告を待たず、できる限り速やかに、人員配置の検討を含め、被害を受けた職員らが安心して仕事ができる職場環境を確保する措置が講じられるべきである。
- (2) 本調査に協力したことによって、当該職員の職場環境が悪化するなどということはあってはならないし、ハラスメントに関する情報提供を職員が躊躇するようになれば、職場からハラスメントを根絶することなどおぼつかない。

したがって、交通局において、取り急ぎの措置として、①本調査への協力により不利益はないこと、②本調査に協力したことを原因とする他の職員からのいじめや嫌がらせを許さず、そのような事態には厳格に対処すること、③本調査に協力したことを理由として他の職員から不快な言動を受けた場合には速やかに交通局に相談して欲しいこと、④相談を受けた担当部署は、相談者の明示の了承がない限り、相談を受けた事実を担当部署以外に一切開示しないことについて、職員らに改めて周知徹底することを要望する。